

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le pourvoi formé par la société Catalan France, société à responsabilité limitée, dont le siège est zone industrielle les Joncaux, autoport bât. B, 64700 Hendaye,

en cassation d'un arrêt rendu le 28 avril 1994 par la cour d'appel de Pau (chambre sociale), au profit :

1°/ de M. Patrick Y..., demeurant ...,

2°/ de M. Vincent A..., demeurant Maison Oyamburu, quartier Mendy Xoko, 64122 Urrugne,

3°/ de M. Christophe B..., demeurant ..., 59110 La Madeleine,

4°/ de M. Jean-Michel C..., demeurant 4, cité Le Bedat, 64100 Bayonne,

5°/ de M. Philippe E..., demeurant ...,

6°/ de M. Eric F..., demeurant ...,

défendeurs à la cassation ;

LA COUR, composée selon l'article L. 131-6, alinéa 2, du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 18 juin 1996, où étaient présents : Mme Ridé, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président, M. Merlin, conseiller rapporteur, M. Desjardins, conseiller, Mme Trassoudaine-Verger, conseiller référendaire, M. Chauvy, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre;

Sur le rapport de M. le conseiller Merlin, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de la société Catalan France, les conclusions de M. Chauvy, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi;

Donne acte à la société Catalan France de son désistement du pourvoi en tant qu'il est dirigé contre M. X... et M. D...;

Attendu que MM. Y..., A..., Hate, C..., E... et F... ont été engagés en qualité de chauffeurs routiers; que le dimanche 8 juillet 1990, alors qu'ils étaient au repos, ils se sont présentés en même temps que 19 autres chauffeurs dans les locaux de l'entreprise où avaient lieu des négociations salariales; que ces négociations ont abouti vers 23 heures à un engagement de l'employeur de revaloriser la part fixe des salaires et la prime mensuelle kilométrique; que le 10 août 1990, les salariés ont été licenciés pour faute lourde après avoir fait l'objet le 3 août d'une mise à pied conservatoire, aux motifs qu'ils n'avaient pas respecté le délai de préavis conventionnel de grève, qu'ils avaient occupé les locaux de l'entreprise un

dimanche et exercé des pressions et des violences morales sur le directeur de l'entreprise pour le contraindre à signer un engagement faisant droit aux revendications des salariés; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale en réclamant le paiement de diverses sommes;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Pau, 28 avril 1994) d'avoir jugé injustifié le licenciement des salariés, alors, selon le moyen, qu'ayant estimé que l'action collective exercée par les salariés ne s'analysait pas en une grève, la cour d'appel devait rechercher si les faits, visés dans la lettre de licenciement, consistant à occuper les locaux de l'entreprise un dimanche et séquestrer son directeur pour le contraindre à signer un engagement faisant droit à des revendications salariales ne caractérisaient pas une faute grave ou à tout le moins une cause réelle et sérieuse justifiant la mesure de licenciement ainsi prononcée; qu'en exigeant ainsi la caractérisation d'une faute lourde, en l'absence de grève, pour justifier les licenciements, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-2, L. 122-14-3 et L. 122-6 du Code du travail; alors, en outre qu'en décidant que le licenciement des salariés était abusif, faute pour l'employeur d'avoir établi qu'ils étaient les meneurs du mouvement et d'avoir caractérisé l'existence d'une faute lourde à leur encontre, la cour d'appel a imposé à l'employeur la charge de la preuve et violé les dispositions des articles L. 122-14-3 et L. 521-1 du Code du travail et 1315 du Code civil ;

alors, enfin qu'en relevant par ailleurs le fait que les salariés avaient exercé des pressions sur M. Z... et l'avaient ainsi contraint à faire droit à leurs revendications salariales, agissements constitutifs à leur encontre d'une faute grave, tout en considérant que leurs licenciements étaient abusifs, la cour d'appel a violé l'article L. 122-6 du Code du travail;

Mais attendu, d'abord, que l'employeur ayant invoqué la faute lourde des salariés, la charge de la preuve lui incombait;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel, d'une part, a constaté qu'il n'était pas établi que les salariés ont été les meneurs du mouvement et qu'ils aient participé au blocage de l'entreprise, d'autre part, n'a pas retenu que les salariés ont été les auteurs des pressions exercées sur l'employeur ;

qu'au vu de ces constatations, elle a pu décider que les salariés n'avaient pas commis une faute grave rendant impossible leur maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis; qu'en outre elle a décidé, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail que les licenciements ne procédaient pas d'une cause réelle et sérieuse;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait aussi grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré injustifié le licenciement des salariés, alors, d'une part, que constitue une grève la cessation de travail concertée, qu'elle qu'en soit la durée, en vue d'obtenir la satisfaction de revendications professionnelles; qu'il résulte tant des mentions du jugement entrepris que des conclusions d'appel de l'employeur, que plusieurs des salariés participant au mouvement collectif qui avait débuté le dimanche 8 juillet 1990 à 18 heures et qui s'est achevé qu'à 23 heures 30 par l'acceptation forcée des revendications salariales, auraient dû

reprendre leur travail le même jour à 22 heures, de sorte qu'il y avait bien eu cessation concertée de travail durant 1 heure 30; qu'en décidant que cette action ne s'analysait pas en une grève, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 521-1 du Code du travail; alors, encore, que s'il est interdit à l'employeur de pratiquer une discrimination au sens de l'article L. 122-45 du Code du travail, il lui est permis, dans l'exercice de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires et dans l'intérêt de l'entreprise, de sanctionner différemment des salariés qui ont participé à une même faute; qu'en déduisant l'absence de faute lourde reprochée aux salariés du seul fait qu'un autre salarié participant aux mêmes faits n'aurait pas été sanctionné, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 521-1 du Code du travail;

Mais attendu, d'abord, que si la cour d'appel, en relevant que les salariés n'avaient pas fait grève, a écarté de ce fait l'un des motifs du licenciement, tiré de l'inobservation du délai conventionnel de préavis de grève, ce motif n'aurait pu, en tout état de cause, être retenu puisqu'une convention collective ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel pour écarter l'existence d'une faute lourde ne s'est pas fondé sur le seul fait qu'un autre salarié, participant aux mêmes faits, n'a pas été sanctionné;

D'où il suit que le moyen qui, dans sa première branche, est inopérant et s'attaque, dans sa seconde branche, à un motif surabondant de l'arrêt, ne peut être accueilli;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à chacun des salariés les sommes réclamées par eux à titre d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, alors, selon le moyen, que dans ses écritures d'appel, l'employeur faisait valoir qu'aucune indemnité n'était due aux salariés qui avaient été régulièrement licenciés pour faute lourde; qu'ainsi, en faisant droit à l'intégralité des demandes formulées par les salariés du fait que celles-ci n'auraient pas été contestées par l'employeur, et en s'abstenant ainsi de procéder à une évaluation réelle du préjudice résultant des licenciements prétendument injustifiés, la cour d'appel a ainsi dénaturé les conclusions de l'employeur et violé les dispositions des articles 4 du nouveau code de procédure civile et L. 122-14-4 du Code du travail;

Mais attendu que la cour d'appel pour fixer le montant des indemnités dues aux salariés au titre de la mise à pied conservatoire, du préavis et de l'indemnité de licenciement s'est expressément référée aux salaires perçues par les intéressés; qu'en outre, en tenant compte du minimum légal, elle a souverainement apprécié le préjudice résultant des licenciements sans cause réelle et sérieuse, par l'évaluation qu'elle en a faite; que le moyen n'est pas fondé;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Catalan France, envers les défendeurs, aux dépens et aux frais d'exécution du présent arrêt;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par M. le président en son audience publique du

huit octobre mil neuf cent quatre-vingt-seize.